

合同会社プランプル 関連公演における
ハラスメント防止 & 心理的安全性を確保するための研修資料
2026年5月 増補版06.1

目次

0.前提の共有

1.研修の目的

2.自己紹介

3.定義、資料

4.私たちの方針

- ・リスペクト／アサーション
- ・プライバシー／コンタクト
- ・マタニティハラスメント／ケアハラスメント
- ・LGBTQ+
- ・カスタマーハラスメント
- ・アルコールハラスメント
- ・心理的安全性
- ・処罰

5.問題発生時の対応

- ・内部通報と外部通報の権利

6.確認書

7.本日の感想

0.前提の共有

- これから私たちがどのような稽古場で創作を行っていくのかを話し合います。全員にとってよい時間にしましょう。
- 講習の際に知った他者の個人情報、エピソード、属性、考え方などを外部に漏らすことはしないでください。
- ハラスメント対策の研修そのものが大きなストレスとなる可能性があります。休憩を取りながら穏やかな雰囲気の中で進めていきましょう。
- 資料に使われる記号の重要度は、
★>◆>△ となっています。
- この研修では、難しいテーマを扱います。何か気になること、不快に感じるが出てきた場合には、できれば「Iメッセージ」で伝えてみてください。それは「あなたが○○するのはおかしい」という言い方ではなく、「私は○○と感じた」「私には○○が辛い」というように、自分の感覚を主語にした言い方のことです。相手への批判や断定ではなく、自分の内側の状態を伝えることで、対話は続きやすくなります。これはハラスメントを議論する場に限らず、稽古場での日常的なコミュニケーションにも応用できる考え方です。

話し合いを進める上での参考

1. 他人の発言をさえぎらない
2. 話すときは、だらだらとしゃべらない
3. 話すときに、怒ったり泣いたりしない
4. わからないことがあったら、すぐに質問する
5. 話を聞くときは、話している人の目を見る
6. 話を聞くときは、他のことをしない
7. 最後まで、きちんと話を聞く
8. 議論が台無しになるようなことを言わない
9. どんな意見でも、間違いと決めつけない
10. 議論が終わったら、議論の内容の話はしない

参照:北川 達夫著「図解 フィンランド・メソッド入門」経済界

1.研修の目的

これからハラスメント対策及び心理的安全性確保のための研修を行います。

まず、この研修の目的について確認しましょう。

- ◆稽古場環境を整え、日々起きるであろうグレーゾーン事案についてオープンに話し合うための信頼関係を構築する。
- ◆ハラスメント予防の基礎知識を共有する。
- ◆問題発生時の適切な対処法を共有する。

★ なぜ、このシステムが必要なのか

演劇の創作現場は、その性質上、以下の構造的リスクを避けがたく内包しています。

私たちは、個人の善意に頼るのではなく、システムによってこれらのリスクを管理することを目指します。

1. 物理的・心理的距離の近接性

構造：演劇は身体表現を伴うため、他者との身体的接触や、内面(感情・プライベート)の表出が不可欠。

リスク：表現上の必要性和、個人の尊厳の区別が曖昧になりやすく、無自覚な侵害が起きやすい。

2. 強い階層構造と権力勾配

構造：演出家と俳優、主催者とスタッフといった役割には必然的に「決定権」と「依存関係」が生じる。

リスク：創作上の「指導」や「こだわり」という名目のもとで、優越的な地位を利用した高圧的な言動や、拒絶を許さない空気(同調圧力)が作られやすい。

3. 密室性と閉鎖的なコミュニティ

構造：稽古場という密室で、目的を共有しつつ長い時間を共に過ごす「座組」という集団を形成。

リスク：集団内の「ノリ」や「ルール」、あるいは「作品の向上」などが優先され、社会通念上のマナーや法的感覚が麻痺しやすい。

4. 評価の不透明性

構造：キャスティングや出番の多さが、しばしば演出家／プロデューサーの主観や人間関係に影響を受ける。

リスク：「この人に嫌われたら仕事がなくなる」という不安が、不当な要求に対する沈黙や、過度な迎合を強いる態度を生みやすい。



2.自己紹介

3. 定義、資料

★ パワーハラスメントの定義

労働施策総合推進法の改正に基づき、2019年厚生労働省が作成した資料より

以下の3つの条件すべてを満たすもの

- ①優越的な関係を背景としたものであり、
- ②業務上必要かつ社会通念上相当な範囲を超える言動。
- ③労働者の心身が害される、又は、就業環境が害される言動。

★ポイント★

本人の意図に関わらず言動がハラスメントになる場合があります。「**そんなつもりじゃなかった**」という気持ちの問題ではなく、**行為そのものの性質が問われます**。「優越的な関係」は必ずしも固定的なものではなく、**たとえば年長者／現場責任者に対してであっても多数が少数に対して行う場合にはパワーハラスメントが成立することがあります**。

△参考

「パワーハラスメント」という言葉は和製英語であり、英語圏では一般に「モラルハラスメント(moral harassment)」や「ハラスメント(harassment)」といった表現が用いられます。ただし、「パワーハラスメント」はすでに日本の公的文書や法令において定着した用語であるため、本資料ではこの語を用います。

①優越的な関係とは？

- ・職務上の地位が上位:年長、経験の豊富さなども優越性を構成する場合もある。
- ・専門性が優位:地位が上でなくてもその人の協力なしには業務が遂行できない。
- ・集団性:部下の集団が上司に、など

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

- ・たとえば、「演技ができないのは性格や生まれ育ちに原因がある」、「この演技ができないのは恋愛経験がないからだ」など、業務を越えて個人の人格、属性などを否定、侮辱すること。
- ・目的から逸脱した言動、業務上の必要性がない言動、回数や伝え方などが社会通念の範囲を超えたもの。

③労働者の就業環境が害されるもの

- ・身体的精神的苦痛により、労働者が能力を発揮するのに重大な妨げとなるような支障が生じること。意欲が低下する、業務に専念できない、など。

★ポイント★

不快感を与えた＝ハラスメントではありません。たしかに被害感情は重要なもので私たちの座組においてもそれは尊重されます。しかし、**常に不快感や被害感情を訴えた時点をもってハラスメントが確定するわけではありません。**ある事案がハラスメントかどうかは、法的には、あくまで「平均的な労働者の感じ方」を基準にして判断されます。それを確定させるのは時にプロの法律家にとっても容易ではありません。現在は主観だけではない一定の法的／社会的な基準が整備されつつあります。そこでこの資料では日本の法体系における客観的な基準について多く紹介していきます。

パワーハラスメントの6つの代表的な類型

※これ以外にもパワハラは存在します。分類にこだわる必要はありません

身体的な攻撃

NO
ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



精神的な攻撃

NO
ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



人間関係からの切り離し

NO
ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



過大な要求

NO
ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



過小な要求

NO
ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



個の侵害

NO
ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



◆パワハラの6類型に関する説明

1.身体的な攻撃

暴行・傷害を加えること。殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつける(当たってなくてもダメ)。

2.精神的な攻撃

人格を否定するような暴言や威圧的な言動。大勢の前での威圧的な叱責、侮辱、脅迫など。

※ただし、業務上必要かつ社会通念上の相当性があれば必ずしもハラスメントには該当しない。

3.人間関係からの切り離し

意図的に孤立させる。仲間外れ、無視、必要な情報を与えないなど。

※役柄による必然性のある孤立が疎外に至らないよう注意。

4.過大な要求

業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことを強制する。対応できないレベルの課題を押し付ける、仕事の妨害など。

5.過小な要求

合理的な理由なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えなかったりする。

※作品の必然性に基づいた台詞や出番の多寡に関しては必ずしもこれに該当しない。

6.個の侵害

業務上必要ない私的なことに過度に立ち入る。病歴や性的指向などの個人情報をも本人の了承なく他の参加者に暴露するなど。

※侵害されたくないラインは人によって異なるため、相応の配慮がなされることに加え、自分がそれを主張することも大切。

★セクシュアルハラスメントの定義

職場において行われる性的な言動で、労働者の対応によりその労働条件につき不利益を受けること、またはその性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。 ※改正男女雇用機会均等法による。

※次に例示する「性的な言動」に該当する発言があったとしても、それだけでセクハラが確定するわけではありません。「当該労働者の就業環境が害され」たかどうかが争点となります。演劇の現場においては、作品創作上必要かつ社会通念上相当な範囲を逸脱しない限りにおいては、一定程度の性的な言動が許容される場合があります。

【性的な言動とは？】

- ①性的な事実関係をたずねること。
- ②性的な冗談やからかい。
- ③個人の性的な体験談を話すこと。
- ④性的な関係の強要、執拗な誘い。
- ⑤身体への不必要な接触・体を執拗にながめまわす。
- ⑥偏見に満ちた性的役割分担意識(ジェンダー・ロール)に基づく言動。

※その他、SOGI(性的指向・性自認)ハラスメントにまつわる対策も重要な課題ですので、LGBTQ+関連の話題として後述します。

△参考：セクシュアルハラスメントの実際

(※この項目は音読しない／させないでください。例示であっても大きなストレスになる可能性があります)

① 性的な事実関係をたずねること

「彼女(彼氏)いるの?」「結婚してるの?」「セックスはどのくらいのペースでしてるの?」「処女なの?」「童貞なの?」「どんなタイプが好き?」(執拗に聞く場合)「避妊はどうしてる?」「不妊治療とかしてるの?」「中絶したことある?」

② 性的な冗談・からかい

「更年期か? 最近イライラしてるね」「このシーン演じられないのは恋愛経験がないからじゃないの?」「童貞だからそういう演技になるんだよ」「モテなさそう」「絶対セックスしたことないでしょ」「あの人と付き合ってるんじゃないの(笑)」「処女かと思った」「そんなじゃ嫁の来手がないよ」「このシーン、経験者の方がうまいよね(笑)」「顔がエロい」「体がエロい」

③ 個人の性的な体験談を話すこと

「昨日風俗行ってきたんだけどさ」「元カノとこういうことしてさ」「あの子とやったことあるよ」「こういう体位が好きで」「AVでこういうシーン見てさ」(他者について)「あの子、あいつとやってるらしいよ」

④ 性的な関係の強要・執拗な誘い

「飲みに行こうよ、二人で」(断っても繰り返す)「なんで断るの? そんなに嫌い?」「一回だけでいいから」「もう少し仲良くなりたいな」(圧力をかけながら)「俺のこと嫌いじゃないでしょ?」「稽古終わったら部屋来ない?」(断れない状況で)「付き合ってくれたらいい役つけるよ」「食事くらいいいじゃん、減るもんじゃないし」LINEで深夜に繰り返し「会いたい」と送る。

⑤ 身体への不必要な接触・言及、体を執拗にながめまわす。

稽古と無関係に体(特に胸・腰・臀部周辺)を触る、髪を触る、または「触ってみて?」などと触らせる行為、「いい体してるね」とじろじろ見る、マッサージ・ストレッチと称して体を触る／触らせる、「細いね」「太った?」「〇〇が大きい」「△△が小さい」などの不必要な身体部位への言及、衣装合わせで必要以上に体に触れる。

⑥ 偏見に満ちたジェンダー・ロールに基づく言動

女性に対して:「女の人がお酌してよ」「女優は綺麗じゃないと」「結婚したら落ち着くよ」「女の子はそんなに主張しなくていいよ」「女性なのにすごいね」「早く子ども産まないと」「感情的になるのは女だから仕方ない」

男性に対して:「男なら泣くな」「育休? 男が?」「男のクセに繊細すぎる」「もっと男らしく」「男なのに料理できるんだ」

その他:「裏方は体力勝負だから男向きだよ」

性犯罪の規定が2023年(令和5年)7月13日から変わりました

主なポイント

詳細は法務省HPへ



法教育マスコットキャラクターホウリス君



【1】 強制性交等罪は「不同意性交等罪」になりました！

「暴行」・「脅迫」・「障害」・「アルコール」・「薬物」・「フリーズ」・「虐待」・「立場による影響力」などが原因となって、

同意しない意思を形成したり、表明したり、全うすることが難しい状態

Noと思うこと

Noと言うこと

Noをつらぬくこと

で、性交等やわいせつな行為をすると、

「**不同意性交等罪**」や「**不同意わいせつ罪**」として処罰されます。

【2】 性交同意年齢が「16歳未満」に引き上げられました！

16歳未満の子どもに対して、性交等やわいせつな行為をすると、「**不同意性交等罪**」や「**不同意わいせつ罪**」として処罰されます(※)。

【3】 わいせつ目的での16歳未満の者への面会要求などは犯罪です！

16歳未満の子どもに対して、次の行為をすると、処罰されます(※)。

- ① わいせつ目的で、うそをついたり金銭を渡すと言うなどして、会うことを要求する
- ② その要求の結果、わいせつ目的で会う
- ③ 性的な画像を撮影して送信することを要求する

【4】 性的な画像の盗撮は「撮影罪」です！

次の行為をすると、「**撮影罪**」・「**提供罪**」として処罰されます。

- ① 正当な理由なく、人の性的な部位・下着などをひそかに撮影する
- ② 正当な理由なく、16歳未満の子どもの性的な部位・下着などを撮影する(※)
- ③ ①・②で撮影した画像を人に提供する

(※)相手が13歳以上16歳未満の場合は、行為者が5歳以上年長のとき。

【5】 性犯罪の公訴時効期間が延長されました！

時効期間は、被害に遭った時(18歳未満の場合は18歳になった時)から、

- ① 不同意性交等致傷罪など…20年
- ② 不同意性交等罪など…15年
- ③ 不同意わいせつ罪など…12年 になりました。

※時効の延長については6月23日から施行されています。




ハラスメントの定義は難しい

ハラスメントの定義に唯一絶対のものはありません。その定義はある程度曖昧であり、いくつかの法律と常識に基づいて、さまざまな企業・団体によって個別のルール／ガイドラインが策定されています。

つまり、何がハラスメントであるか否かは、**それぞれのコミュニティの文脈に応じて社会的に決定される**のです。

そこで、次ページ以降では私たちの文脈について説明していきます。

※私たちは明らかに犯罪性の高い行為に関しては速やかに警察、司法機関への通報を行い、厳正に対処いたします。



4. 私たちの方針

★座組とはなにか？

私たちの関わる公演活動では、ベテラン・新人が入り混じった出演者・スタッフ、多様なバックボーンを持ったアーティストが集い、公演ごとに座組を形成します。座組とは明確な目的を持った芸術家の集団であって、その目的は、

すばらしい作品を作って、お客さんを感動させる

ことです。座組においてはこの目標を達成するためにすべてが存在します。ハラスメント対策もその一部です。

その前提に立って以下、ハラスメント防止のために私たちが重要だと考えている事項をまとめました。

◆リスペクト／アサーション

◆プライヴァシー／コンタクト

△マタニティハラスメント／ケアハラスメント

◆LGBTQ+

△カスタマーハラスメント

△アルコールハラスメント

◆心理的安全性

◆処罰

以下、それぞれについて説明してまいります。

◆リスペクト／アサーション

まず、他者を尊重しましょう。これは単に侮辱的な態度、発言は許されないという意味に限らず、お互いの存在、とりわけ、その表現に対して最大限の尊重を約束するという原則です。

座組のどんな構成員に対してもリスペクトを持ちましょう。また、どんな個人も自分へのリスペクトを要求する権利を持っていることも忘れずにいてください。このような自他を尊重する考え方をアサーションといいます。

かいつまんで言えば、他者に一方的に自己主張する(アグレッシブ)ように関わるのでもなく、かといって自分の意見／感覚を抑え込む(ノンアサーティブ)のでもなく、相手を尊重しながら自分の意見や感情を率直に伝える、というスタンスのことをアサーティブな態度と言い、私たちはそれを推奨します。冒頭に挙げた「Iメッセージ」もアサーティブな主張をする際に有効です。

たとえ下品な発言が多かったりミスが多かったりするなど、一見ネガティブに思える要素を持っている個人がいたとしても、それでリスペクトを欠いて良い理由にはなりません。**言論の自由とは低劣な表現もいったんは飛び交う自由のことであり、表現の自由とは他者を困惑させるような表現が発せられる自由のこと**です。要するに他者の「自由」を「リスペクト」することは単に美しいことではなく、個人にとって非常に不愉快な側面を孕んでいるのです。

過激な表現と思われるかもしれませんが、「**他者を決して傷つけない**」ことは座組の目的ではありません。座組の目的は「**すばらしい作品を作ること**」です。究極のハラスメント対策は公演の中止であることは厳然たる事実であり、トリガー警告の最終形態は誰にも作品を見せないことです。

私たちの創作活動には時に精神的・身体的に強い負荷がかかる瞬間が避けがたく存在します。負荷が強ければ強いほどいい作品が作れる、などとは決して申しませんが、優れた表現を追求する上で、あらゆる摩擦をゼロにすることもできません。

だからこそ、**その負荷が個人の許容量を超えて「破壊」に至らないよう、私たちはいつでも立ち止まり、互いの状態を確認し合えるルール／手続きを共有します。表現には妥協しませんが、そのためのプロセスには徹底して安全を求めます。**

座組の目的はリスクを越えてすばらしい作品を作り、それを観客に届けることです。そのための芸術的な意思をお互いにリスペクトすることを忘れないでください。そのことは、他者の尊厳を侵害し、人格を攻撃するようなハラスメントを容認することでは決してありません。そんなことは許しません。

それでも、私たちは勇気をもって、リスクを覚悟して活動を続けていきたいと思えます。

※不当な要求に対して拒絶することもまた「リスペクト」の一貫です。各人、不当な要求には屈しないこと。また、思わぬ拒絶にあった者もひとまずはそれを受け入れ、妥当な道を模索すること。

★重要：互いの状態を確認し合えるルール／手続きの実際

1. 「役」と「個人」を切り離す時間の確保

たとえば、『オセロー』のラストの絞殺シーンのような高負荷な場面の稽古を複数回行う状況があったとしましょう。その際、演出家が「今の首の絞め方はもっとこうして」と**役柄／演技**にまつわる指示を出し続けるだけでなく、「今の負荷はどう？ もう1回いける？」と**俳優個人／身体状況**に質問するフェーズを意識的に挟みます。

2. 感情論ではなく「段取り」としての構築

暴力行為や親密な身体接触を描くシーンにおいて、感情のたかぶりやその場のノリ、勢いなどで乗り切ろうとするとコントロールを失い、「本当の暴力」に近づいてしまいます。身体接触に際しては、どこをどう掴むか、どこに力点を置くかという徹底した「技術と段取り」として稽古を進めることで、安全性と反復可能性を担保します。

3. ストップ・ルールの機能

俳優が限界を感じた時に自らそれを伝えることは難しいものです。しかし、それを伝えられなければ大きな事故に繋がります。そこで、俳優たちが演出家に不機嫌になられたり、「プロ意識が足りない」などと評価されたりする恐怖なしに、「ちょっと待ってください」「今日はここまでにさせてください」と言える稽古場を作る必要があります。まずはそういった権利を自分が持っている事実を俳優は確認してください。

実際の稽古が進行している最中にそれを止める発言をすることが難しいこともあるでしょう。その場合は無言で拳手をするなど、ストップのジェスチャーを決めておくことが有効です。**今日、この場でそのジェスチャーの練習をみんなで行いましょう。**稽古は絶対にそこで止まります。万が一、演出家が続行しようとしたら、その場の誰でも良いので「ルールで決めたはずです」と指摘しましょう。

個人の倫理観や正義感、あるいは優しさや思いやりなどは大切なものですが、実は容易に「作品のため」という「より強い正義」に退けられてしまうものです。そこで「規則を守る」というある種無機質でクールな理由を用いて、あくまでシステムに則ってアサーティブな態度で秩序を守っていくことを心がけてください。

この3つのルールに加え、次ページで挙げる2つのブレーキによってさらに稽古場の安全を確固たるものにしていきます。

★重要：稽古場のエスカレーンを止めるふたつのブレーキ

ブレーキ1. 「俳優自身」によるサイドブレーキ。

『オセロー』の例で言えば、ブレーキを握るべき第一の人間は「絞殺されるデズデモナー役の俳優」、そして「絞殺するオセロー役の俳優」です。演出家が「もっとリアルに！」などとアクセルを踏み込んだ時、実際に身体的・精神的な限界をもっともよく察知できるのは当事者でしょう。だからこそ演出家は、「たとえ私がアクセルを全力で踏もうとも、あなたたちが『ストップ』と言えればいつでも必ず車は止まる」という**強力なサイドブレーキの権限を俳優に委譲しておく**必要があります。俳優もその自覚を持って稽古に臨んでください。

※これは「いつでも、どんな理由でも俳優の都合で稽古を止められる」という意味ではありません。あくまで非常ブレーキの話です。

また、「作品のクオリティのためにはこれぐらい我慢しなきゃ」などと俳優が思い詰めてしまう前に、役を離れた俳優同士で「今のは、ちょっと強すぎたから次はこれぐらいにしてもらえない？」と調整し合える関係性を確保しましょう。また、誰かの思いやりに期待するのではなく、**自分の限界を自分で見極める**ことにも責任を持ちましょう。多くの俳優は共演者に対して「あなたはもう限界でしょ？」とはなかなか言えません。その言葉が相手の芸術的な追求の邪魔になることを恐れるからです。

ブレーキ2. 演出助手や舞台監督、制作、あるいは出演していない俳優たちがエスカレーンを制御する。

要するに演出家以外の人間が、「時間」や「空間の物理的な安全性」、「場の空気」を管理することでブレーキを機能させるのです。演出家の最大の仕事は「作品の質を高める」ことに他なりません。したがって、表現の追求に没頭している時に、演出家は自分でブレーキを踏むことが大変困難になります。加えて、稽古場にいる誰であれ、熱中している演出家に対して待ったをかけるのはとても難しいでしょう。

そこで、「予定時間を過ぎているので、ちょっと休憩したいです」とか、「少しヒートアップしているように見えるので、一呼吸置きましょう」などと、「**進行上の理由**」や「**客観的な事実**」を理由に**稽古を止める権限**を演出家以外の人物が持っていてください。演出家の側は、「自分が熱くなってしまっていたら、あなた(たち)が強制的に稽古を止めてほしい。その決定には必ず従う」と、決めておくのです。ブレーキがかかったら「一度5分休憩を入れる／短い水分補給を挟む／換気をする」などと対処をあらかじめ確定させておきます。この約束を守り続けることによってブレーキがしっかり機能する稽古場を作りましょう。とにかく、**休憩の効果は絶大**です。危ないな、と感じた時には**とりあえずブレーキ**で間違いありません。

※ここでいう「停止」はあくまで安全確保のための措置です。稽古の停止は無条件に尊重されますが、その事案がハラスメントに該当するかどうかは、停止とは切り分けて事後に客観的基準に基づき判断されます。

※誰であれブレーキをかけた当人、またはかけた行為に対して不利益な扱いをしてはなりません。

△参考：芸術家としてのリスペクト、各セクションへの配慮。

他者に対して芸術面での配慮を持つことを大切にしましょう。たとえば、遅刻というのは他者の稽古場に対する情熱を損なう行為ですから、そのことに対しては注意、警告が行われます。

時には配役や出番の多寡などで自分の思わしい結果が得られないこともあるでしょう。**結果そのものは演出家の判断として尊重してください。しかし、その過程の言動におかしな点があればそれを許してはいけません。**

稽古場において他者の芸術的な挑戦、野心を揶揄するような言動は許しません。また、他者が集中を要する際にそれを妨げるような言動に対しても注意が行われます。挑戦にはいつも勇気が必要です。他者が芸術的な課題に挑む際には、座組内のメンバーは責任と愛情をもってそれに応えていきましょう。

それぞれ人間には事情があり、育児や介護など他者の命に関わる事情を抱えながら創作に参加している方もいるでしょう。そういった事情に対して人間として最大限の配慮がなされるべきですが、稽古場においては**原則としてすべての個人の事情に優越して、「すばらしい作品を作る」という目的が尊重されます。**稽古場には私情を持ち込まない。それが原則であることも忘れずにいてください。

劇場に入ってからには舞台監督、各セクションのスタッフ、制作が大きな権限を持って現場を指揮する場面が増えていきます。照明作業などはともすれば死亡事故に繋がってしまうわけですから、安全確保のために時には鋭い警告の声が飛び交う場面があるかもしれません。行き過ぎた暴言などは許されませんが、安全のために各人が緊張感を持って現場に臨む必要があることも理解してください。

各スタッフの努力をお互いが尊重し、相互に積極的なコミュニケーションを取ってください。知らないうちに他者の努力を台無しにしてしまわないよう、相互の尊重に努めてください。

制作サイドの意向にもよく注意を払ってください。稽古場には存在しない観客のことを第一に考え、作品を届けることに対して責任を持つのが制作です。座席位置や、会場内の気温ひとつでせっかくの観劇体験も簡単に崩れてしまいます。ぜひ各人が「すばらしい作品を作って、お客さんを感動させる」という目的を見失わず、お客様のことを考えて制作スタッフに協力してください。

◆プライバシー

座組は芸術的な成果のために組織された集団です。したがって、集団内で手にした個人情報(連絡先、居住地、出身地、すべての個人的エピソードなど)を外部に漏らすことは許されません。

また、集団内で構築した人間関係を個人的に、目的外に利用することは許されません。

そこで、**座組内で出会った人間関係で恋愛を開始する／しようとするなど、座組によって得られた人間関係を公演終了以前に転用することを、可能な限り控えていただく**よう強く要請させていただきます。加えて、稽古期間中に**座組内で出会った相手に他の仕事、現場の斡旋、勧誘を行うことは原則として禁止**いたします。本番前の期間は、あらゆる勧誘を非常に断りづらく、その種のトラブルを監督していくことは座組の果たすべき仕事の領域を超えています。

……とはいえ、スケジュールの関係でどうしても稽古期間中に勧誘を行いたいという事情があれば認めます。その際には必ず主催者側に了承を得てから行ってください。

前提として、座組は公演終了以前に開始される個人間の恋愛を推奨することも応援することも決してありません。ただ、恋愛に関しては基本的人権に関わるため「禁止」と述べる権利が私にはありません。個人には恋愛をする自由が確かにあります。一方で、主催者やプロデューサーが作品のために準備し、作り上げた創作現場を恋愛関係のトラブルによって壊す権利もまた誰にもありません。「場」を準備してくれた人間に対するリスペクトも忘れないでください。

もちろん、**地位や権力勾配を利用した私的な関係の強要、および座組の安全な環境・進行を害するような執拗なアプローチ**などはハラスメントとして処罰の対象となります。公演終了後に関しては各人自由に行動してください。それぞれの判断に委ねます。ただし、公演終了後であっても何らかの問題が提起された場合には相談に応じ、必要な場合には適切な対処をさせていただきます。

※犯罪行為への加担や、不倫関係の構築などの事案に関して民事、刑事の訴えが提起された場合に私たちは沈黙しません。他者の不利益を誘発する行為に対して私たちは秘匿、隠蔽に一切加担せず、しかるべき相手に適切な情報を提供いたします。

◆プライバシー補足 SNSについて

共演者、スタッフを自身のSNSなどで公開する際には必ず事前に承諾を得てください。稽古場所、活動場所が特定され得るSNSでの発信はストーカー犯罪など各種のトラブルを呼び込む恐れがありますので、厳禁です。

演劇界ではハラスメント問題に関するWeb上の「告発」がしばしば起きており、metoo運動など大きな成果を生んだ事例も存在します。ただ、他方では収集のつかない大炎上に発展した結果、誹謗中傷による人権侵害を生み出してきてしまったことも事実です。そのことを最大限に重く見て私たちは問題発生時にはまず、

- 1)内部による相談、次に
- 2)外部通報、そして、
- 3)刑事告訴、民事訴訟を模索／提案し、
- 4)Webによる問題提起、を最終手段とすることを推奨します。

Webによる問題提起がなされた場合、様々な関係者を巻き込んでそれぞれの立場を守る「戦い」が始まってしまい、多くの場合、調停者のいないネット空間でのやりとりは収集がつかなくなって話合いの回路が閉ざされます。もちろん、Webによる告発という手段そのものを否定することはありませんが、あくまで最後の選択肢とすることを推奨いたします。

◆コンタクト

身体接触に関しては演技中、演技外ともに細心の注意を払いましょう。可能な限り事前に承諾を得てください。それは、言語における強い表現においても同様です。特に即興劇において大きな逸脱が起きないように注意してください。

また、俳優同士のマッサージやストレッチ補助などはセクハラ事案が発生しやすい場面です。密室で行わず、くれぐれも本人の意思に反して行わないようにしてください。

また、**稽古・公演期間中に、二人きりでの会食の機会を設けることを可能な限り控えていただけよう強く要請**します。同性であれ、異性であれ関係ありません。自主稽古を少人数で行う際には、座組内の第三者と情報共有をし、相互の合意に基づいてのみ行うこととしてください。

※ただし、稽古開始以前から二人きりで会食する関係性を持っている方々に対してはこの規則は適用されません。

私たちは、先輩／上司が時間外の稽古に誘うことそれ自体をハラスメントとは見なしません。誰であれ誘う権利も、断る権利も有しています。ただし、優越的な立場にある方は、権力勾配に注意を払って行動してください。断りづらい要請が生じている際にはすぐにコンプライアンス委員にご相談ください。

△参考：マタニティハラスメント／ケアハラスメント

男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第25条、厚生労働省告示に拠る

座組には、妊娠、不妊治療、育児、介護に関わる方が参加する場合があります。また、いずれにも該当しない方がいます。どのような立場であっても、それらの個人的な事情を理由に不当な扱いを受けることがあってはいけません。以下のような言動はマタニティ・ハラスメントに該当する恐れがあります。

- ・妊娠したこと、子育て中であることを理由に、本人の同意なく役割や出番を奪うこと。逆に、妊娠中、育児中の方に本人の意思に反して過度な負荷をかけること。
- ・不妊治療中、妊活中であることを本人の同意なくアウティングすること。
- ・独身であること、離婚経験があること、子どもがいないことについて、本人の人格や能力に問題があるかのように語ること。「一人前ではない」など。
- ・子どもがいないこと、独身であることを理由に、他のメンバーの仕事のカバーや残業を一方的に押しつけること。
- ・介護中であることを本人の了解なくアウティングすること。また、「施設に入れればいいのに」などの発言をすること。

★創作との関係について

妊娠や育児、介護といった事情を抱える方の参加については、必ず本人と丁寧に話し合った上で決定してください。本人の意向を無視して業務を軽減することも、それらの状況を無視して重い業務を課すことも、どちらもハラスメントになり得ます。

また、妊娠や病気、怪我という事情のある参加者に対しては、主催者、演出家が出演場面や演出の変更を提案し、安全を確保しなければならない場合があります(必要な措置を怠れば、安全配慮義務違反となる)。それらの変更は本人との対話を経て行われるべきであり、「どうせ無理だろう」と決めつけて機会を奪うことは許されません。

作品の内容が妊娠・出産・家族に関する題材を扱う場合、稽古場での会話がこうしたテーマに及ぶことは創作上ごく自然なことです。ただし、作品に必要な議論と、個人の私生活への踏み込み(個人の侵害)を明確に区別してください。

◆LGBTQ+、SOGIに関連するハラスメント

改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止指針(令和2年1月15日・厚生労働省告示第5号)に拠る

座組の中には様々な性的指向、性自認を持つ方がおり、カミングアウトしている方もそうでない方もいるでしょう。常に座組の中に多様な性のあり方が存在している前提に立って行動していきましょう。以下のような言動はハラスメントに該当し得ます。

・性的指向(Sexual Orientation)や性自認(Gender Identity)を詮索すること、からかうこと。※上記頭文字をとってSOGIと称する。

・本人の許可なく性的指向や性自認を他者に伝えるアウティング行為。これは場合によっては命に関わる深刻な人権侵害です。

・ヘテロノーマティヴィティ(異性愛規範)に基づく言動。異性愛を前提にして、「彼女／彼氏いるの?」と聞く、「結婚しないの?」、「子どもはいつ作るの?」などと聞く。「普通に好きな人いないの?」(「普通」=異性愛として)など、「恋愛しなくちゃ人生つまんないよ?」なども場合にはよっては相手を深く傷つけてしまいます。

・「男性しかいない」「女性だけの場だから」と思い込んだ空間での、性的マイノリティが存在しない前提の会話。(ホモ・ソーシャルの問題)

・カミングアウトの強制。ワークショップや自己紹介の場で、性的指向に関する自己開示を暗黙のうちに求めるような設計は避けてください。カミングアウトしないことの強制も同様にハラスメントです。

★創作との関係について

演劇創作においては、作品のテーマや役柄に応じて、性的指向や性自認に関わる会話や演出が必要になる場合があります。そのこと自体は問題ではなく、むしろ演劇の重要な機能のひとつとなり得ます。

・ワークショップや創作過程において、本人が望まない性別の役柄を演じさせることは原則として避けてください。※特定の性別の役を演じたくないという意味があれば、あらかじめ伝えておくことが有効です。

・演劇には、自分と異なる存在を演じることを通じて新たな認識に到達するという機能があります。それを一律に禁止することは演劇の可能性を狭めます。問題は強制か合意かという一点にあります。

・性的マイノリティを題材にした作品を作ること、そのために稽古場でセンシティブな会話が一定程度行われることは、創作上の必然として尊重されます。ただし、あくまでストップ・ルールとブレーキの手続きが機能する環境の中で行ってください。

※LGBTQ+の問題、とりわけトランスジェンダーの問題に関してはひとりひとりの学びが重要であると同時に、「女性スペースをいかに守るか」など学者間でも闘争状態にあるトピックが多いのが現状です。たとえば着替えのスペースをどのように設置するかなど、物理的な制約によって理想的な環境が整備できない場面も多いため、ひとつの確定的な「正解」を導きだすのではなく、多様な意見の妥協点をそれぞれの稽古場環境、構成メンバーの中で探っていく努力が重要です。

△参考: LGBTQIAP2S+ あるいは、LGBTQQICAPF2K+ …とは？

この話題に関しては表記に関してすら確定的なものがありません。表題に挙げた長い形などはむしろ「頭文字で示すことの限界」を示すために引用される場合が多いです。KinkやPolyamoryの包含などは当事者コミュニティ内でも異論があります。

- L — **Lesbian**(レズビアン) 女性として自認する人が、女性に恋愛・性的に惹かれること。
- G — **Gay**(ゲイ) 主に男性として自認する人が、男性に惹かれること。広義では同性愛全般を指す場合も。
- B — **Bisexual**(バイセクシュアル) 複数の性別に惹かれること。「二つの性」という意味だが、現在は「自分と同じ性／異なる性」への惹かれと解釈されることが多い。
- T — **Transgender**(トランスジェンダー) 出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人。性的指向ではなく性自認に関する概念。
- Q — **Queer**(クィア) もともとは侮蔑語だったが、当事者に再取得された言葉。規範的でない性のあり方全般を指す包括的な概念として使われる。
- Q — **Questioning**(クエスチョニング) 自分の性的指向や性自認がまだ定まっていない、探っている状態にある人。
- I — **Intersex**(インターセックス) 染色体・ホルモン・生殖器などの身体的特徴が、典型的な男性・女性の定義に当てはまらない状態で生まれた人。性自認や性的指向とは独立した概念。

- C — **Curious**(キュリアス) 自分の性的指向や性自認について好奇心を持って探求している状態。Questioningと重なる部分もあるが、より軽い・初期的なニュアンス。
- A — **Asexual**(エイセクシュアルまたはアセクシャル) 他者に対して性的な惹かれをほとんど、またはまったく感じない人。恋愛感情(ロマンティックな惹かれ)とは別で、恋愛感情がある場合もある。恋愛感情のないAromantic(アロマンティック)はまた別の概念。
- P — **Pansexual**(パンセクシュアル) 相手の性別・性自認に関わらず惹かれる可能性がある人。Bisexualと近いが、「性別の枠を超えて」という点を強調する概念。
- P — **Polyamory**(ポリアモリー) 複数の相手と合意の上で恋愛・性的関係を持つこと。これを性的志向ではなくライフスタイルの問題とする意見もあり、性的マイノリティのカテゴリーに含めるかどうか議論がある。既存の宗教的、慣習的倫理観と衝突することも多い。
- F — **Friends and Family** 当事者本人ではなく、当事者を支持・支援するアライ(Ally)としての家族・友人。コミュニティの一員として包含する意図。
- 2S — **Two-Spirit**(ツースピリット) 北米先住民の文化に根ざした概念で、男性的・女性的両方の精神を持つとされる人。西洋的なジェンダー概念とは異なる文化的・精神的な意味合いを持つ。先住民以外が使うことを不適切と考える者もいる。
- K — **Kink**(キंक) 非規範的な性的実践や嗜好を持つ人。これをLGBTQ+に含めることについては当事者コミュニティ内で大きな論争があり、「性的指向・性自認とは別の問題だ」として反対する声も多い。
- + — **プラス** 上記のいずれにも当てはまらない、あるいは自分をラベルで定義したくないすべての人を包含する。たとえば創作上の登場人物に恋愛感情／性的欲望を抱くFictosexual(フィクトセクシャル)や、無生物・物体に性的、恋愛的な惹かれを持つObjectum Sexual(オブジェクトム・セクシュアル)、人間に似た存在、ロボット・アンドロイド・人形などへの性的惹かれを持つAutomatonophilia(オートマトノフィリア)などを含める場合も。また、「+」の概念には決して包含されない概念／性的志向として、小児性愛Pedophilia(ペドフィリア)や動物への惹かれを抱くZoophilia(ズーフィリア)なども存在します。

△参考：カスタマーハラスメント(観客・外部関係者からのハラスメント)

改正労働施策総合推進法(2026年10月1日施行)／東京都カスタマー・ハラスメント防止条例

ハラスメントは座組内だけで起きるものではありません。観客、外部関係者、取引先などからハラスメントを受ける場合があります。以下のような行為が該当し得ます。

- ・終演後の面会や交流の場における、出演者への執拗な接近、身体接触、性的な言動。
- ・SNS上での出演者やスタッフの個人情報の拡散、誹謗中傷、容姿に関する侮辱的な発言。
- ・観客による長時間の抗議、威圧的な態度、暴言。
- ・取引先や招聘先の関係者からの、立場を利用した不当な要求やセクシュアルハラスメント。
- ・出演者への私的な連絡先の執拗な要求、出待ち／入待ち行為、つきまとい、ストーカー的な行為。

※私たちは座組のメンバーが外部からハラスメントを受けた場合、**相手がどれほど重要な取引先であっても必ず毅然とした対応を取ります**。被害にあった場合は速やかにご報告ください。

★創作との関係について

演劇は観客がいて初めて完成する芸術です。観客からの率直な感想や批評は、それが厳しいものであっても原則として尊重されるべきものです。

しかし、批評と攻撃は異なります。「あの演技はつまらなかった」は批評です。「あの俳優は才能がない、辞めるべきだ」を繰り返しSNSで発信し続けることは攻撃です。

旅公演の際には、受け入れ先の関係者との関わりが生じます。「せっかくだから」「地元の慣習だから」という理由で、出演者に飲食やプライベートな付き合いを強いることは、善意であってもハラスメントとなり得ます。

出演者・スタッフは断ることに罪悪感を持つ必要はありません。メンバーが断りやすい環境を整えることに現場の責任者はもとより、その場にいる全員が責任を持って行動してください。

△参考：アルコールハラスメント

演劇の座組においては、打ち上げや懇親の場が創作の一部として機能する場合があります。しかし、そうした場におけるアルコールに関連した言動がハラスメントとなる場合があります。以下のような行為はハラスメントに該当し得ます。

- ・飲食への参加や飲酒を強要すること。
- ・飲まない人に対して「ノリが悪い」「付き合いが悪い」などと言うこと。
- ・酔った上での暴言、性的な言動。飲酒は情状酌量の理由にはなりません。
- ・飲食の場での過度な「ぶっちゃけ話」にも注意してください。個人情報や性的指向の暴露などは原則通り許されません。
- ・「あの時、あの人があなたの行動を不快だと言っていたよ」など、第三者の告発となり得る発言にも注意してください。たとえ正義感からであっても、本人の許可なく行えばアウティングとなり得ます。

★創作との関係について

打ち上げや懇親会は座組の人間関係を深め、創作に良い影響を与える場合もあります。それ自体を否定するものではありません。

ただし、参加は常に任意であり、不参加を理由に不利益を与えたり、不参加の理由を詮索したりすることは許されません。

あわせて、宣伝活動や営業の一貫、つまり、業務の延長としてそういった場に参加する方もいますので、他者の仕事へのリスペクトを忘れずにいてください。「飲み会、楽しめる性格でいいよね」「あんなもの何が楽しいのかわかんない」などの発言はNGです。

また、飲酒を伴う場では判断力が低下し、普段は抑制されているハラスメント行為が表面化しやすくなります。アルコールは必ず脳に影響を及ぼしますので、飲酒によって抑制能力が下がらない人間など存在しません。

自分が酒席でハラスメントを起こすリスクがあると自覚している方は飲酒を控える、座る位置に注意するなど、厳しい自己管理を心がけてください。

◆心理的安全性

心理的安全性とは、単に「安心だなあ」「危険がないなあ」と感じる状況のことではありません。むしろ、

「チームの中で対人関係におけるリスクをとっても大丈夫だ、というチームメンバーに共有される信念のこと」

こそが心理的安全性という言葉の本来の定義です(エイミー・C・エドモンドソン教授の定義に拠る)。

失敗をゼロにしようと神経質になる必要はありません。チャレンジできる環境を一緒に作っていきましょう。ここでは、心理的安全性確保のための四要素について少しだけ触れておきます。

◆話助挑新(わじょちょうしん)がポイント

①話しやすさ

「何を言っても大丈夫」

②助け合い

「困った時はお互い様」

③挑戦

「とりあえずやってみよう」

④新奇歓迎

「異能、どんとこい」

参考:『心理的安全性のつくりかた』石井遼介著

コラム：みんなが責任感を持って行動するということ。

多くの場合、座組において上司／権力者の立場にあるのは演出家、作家、あるいはプロデューサーといった人たちでしょう。公演規模の小さい現場であれば上記三つを一人が兼ねていることも少なくありません。そういった際に座組全体で取り組まなければいけないのは、権力をいかに解体していくか？ という問題です。

芸術的な選択は本質的に多数決には馴染まないものです。たとえば、「どちらの照明の方が美しいのか？」「どちらの演技の方がおもしろいのか？」という問いは話し合う価値のあるものですが、限られた時間の中で誰もが納得のいくひとつの答えに辿り着けるとは限りません。その場合、各セクションの責任者、そして演出家の判断が優先される場合が多いでしょう。その事自体は間違いではありませんし、非効率でもありません。ただ、芸術的な責任を持つ演出家や作家に対して、あらゆる意味で反論できない空気が生まれてしまうとすれば、それは大きな間違いの元になるでしょう。そこで、私としては座組の皆さんにぜひ大きすぎる権力を解体していくことに協力してほしいのです。

それは作品の芸術的判断についてみんなが口を出していきましょう、という意味ではありません。作品外のことには座組のメンバー同士で注意しあえる環境を作っていくようにしましょう、ということです。

現在、演劇界の文化として「俳優同士で注意はしない」「お互いの仕事に口を出さない」という不文律があると感じています。ですから、たとえ遅刻が繰り返される、といったわかりやすい事例であっても俳優同士では注意せず、「演出家さんからなんとか言ってくださいよ」と頼まれることも多いのです。

もちろん共演者を注意する、というのは俳優の仕事ではないのかもしれませんが、厳密に言えば演出家の仕事でもないはず。たしかに演出家や「先輩」には初参加の方や若手よりも全体に対する大きな責任があるでしょう。けれど、無闇に「上」に権力を集めすぎてしまえば、誰も上には逆らえない空気が生じます。対等であるはずの俳優同士、スタッフ同士の間で注意しあうことは難しいでしょうが、本来、演出家だってプロデューサーだって職能が違う対等な人間です。間違えがあれば、たとえ上司に対してであれ、先輩、同僚、後輩に対してであれ、しっかりとアサーティブな態度を示して注意しあえるようになってほしいと思います。

「偉い人」に任せるのではなく、全員が責任感を持って行動すること。それこそがハラスメントを防ぐためにもっとも重要なことだと私は思います。

◆処罰

犯罪性のある行為、悪質性の高いハラスメント事案に関しては基本的には即時、警察などの法執行機関への通報を行います。犯罪として立証するには至らないが、口頭注意だけでは明らかに不十分な事案も存在します。そのような場合には加害者の意向にかかわらず業務提携先などの関係各所へ事実の報告・連携を行います。私たちはハラスメントに対して事なかれ主義の隠蔽的な態度を取りません。

ハラスメントかどうか判断の難しいグレーゾーン事案に関してもまずはお気軽にご相談ください。順次ヒアリングを行い、適正に対処いたします。どのような結果になるのでもあれ、**相談が持ちかけられたことによって相談者に不利益な扱いが起きないように、法に基づいてその立場を守る義務を果たします。**また、必要以上に事を荒立てることも致しません。あくまで被害者／相談者の方の意向を尊重しつつ対処していきます。


その上で、法治国家に生きるものとして推定無罪と罪刑法定主義の原則があることを大前提とし、相談者／被害者と、行為者／加害者、すべての方の人権に配慮して対応を行います。推定有罪の行動を取ることは冤罪を生む原因となり、それ自体、人権侵害の恐れがありますのでこの原則は崩しません。

私たちは座組内のルールを増やしすぎるべきではないし、権力の行使は最小限に留めるべきと考えます。ただでさえ独裁的な権力を生み出しがちな演劇創作の現場において、これは特に留意されるべきことでしょう。

座組が独自に行う処罰を増量／強化していけば、監督者の権限が肥大していきます。ですから、ここまでのすべての禁止事項において、なるべく法律で保障された個人の自由を侵害しないよう留意してきました。

あくまで私たちの目的は「素晴らしい作品を作ること」であり、その前提の下でのみ監督者は座組のみなさんの安全を守るために必要に応じて処罰をくだすことといたします。

※処罰の必要性。行動経済学／進化心理学の各種実験において、ルール違反に対して適切な罰が与えられない集団ではモチベーション、パフォーマンスの低下が見られることが報告されています。ルールを破ってもなんのペナルティーも無いのであればやがて秩序が崩壊していく、というのは直感的にも理解しやすいのではないのでしょうか。(参照『最後通帳ゲームの謎』小林佳代子)

Two thin black lines intersect on the left side of the page. One line is nearly vertical, and the other is nearly horizontal, crossing it at an angle.

5.問題発生時の対応

5)問題発生時の対応

◆基本方針

1. 人と人が関わる限りハラスメントがゼロになることはない。社会生活についてくるもの。
2. ハラスメントを悪魔化しない。誰にでも、どこでも、いつでも起きうる問題として考える。
3. 傍観者から関与者へ。

1.人と人が関わる限り、ハラスメントがゼロになることはない。社会生活についてくるもの。

どれほど善意で人と接していたとしても、受け手がそれを悪意と受け取ってしまうことはありますし、その逆に周囲からはハラスメントに見えても当人同士は「信頼関係に基づいた必要なやりとり」と感じている場合もあるでしょう。

コミュニケーションにおいて理解の齟齬がゼロになることはありません。勘違い、八つ当たり、経験の差、「常識」の違い、信仰／世代間／文化間のズレ、本人の体調、個人的な事情によっても他者を害する行動を取ってしまう場合があるでしょう。

ハラスメントにはグレーゾーンが多く、行為者／加害者の側にその自覚や悪意がまったく存在しない場合も多くあります。**それを自覚してもらうためには丁寧な話し合いのプロセスが必須です。**批判を受けた人は、しんどい場面にはなるでしょうがどうか忍耐強く、話し合いを継続することにご協力ください。**批判を受けたことに驚いて「私はそんな人間じゃない！」と反発してしまわないよう**すべての人に心の準備が必要です。

2. ハラスメントを悪魔化しない。誰にでも、どこでも、いつでも起きうることとして考える。

ハラスメントを避けることは決定的に重要ですし、意図的な加害行為を憎む感情も時には必要でしょう。しかし、ハラスメントを悪魔の所業のように考えてしまえば、自分や自分の親しい人が加害者になった際に否認を誘発することに繋がり、対応を誤ります。「あの人のことはよく知っている。そんな悪いことをするような人ではない」などと。

そこで、ハラスメントは誰にでも、どこでも、いつでも起きうることとして考えてみてください。なんだったら、つねにすでに、起きているものと考えても良いぐらいです。

ほとんどの人間は心の底では自分のことを「善人」だと思っているので、ハラスメントを極端に悪い行動と見なせば否認が強化されます。自分もいつだって加害者になり得るという前提で行動し、小さな問題、グレーな段階でトラブルの芽を摘んでいくことを意識しましょう。

ハラスメントはスピード違反と似たところがあります。制限速度を2キロ超える程度の違反ならよくあることとして見逃してしまうかもしれませんが、10キロ、20キロとスピード超過がエスカレートすれば死亡事故にも至ります。長時間の運転や、睡眠不足が事故の発生率を上げる点もよく似ています。

飲酒運転の厳罰化がここ数十年で進んだように、私たちは今、新しい基準でハラスメントに対応する必要に迫られています。すべての参加者がハラスメントについての知識を深め、ハラスメント行為を悪魔化せず、かといって決して許容せず、是正していける現場を目指していきましょう。

※ハラスメントへの注意喚起が多ければ多いほど良い現場、というわけではありません。この研修を含め、ハラスメントの話題自体がストレスを生じさせる場合もありますので、必要に応じて問題提起をしていきましょう。
目指すべき稽古場における心理は、「いつでもハラスメントの心配をしている状態」ではなく、「ハラスメントのことを忘れて創作に集中できている状態」です。

★重要：ハラスメントはなぜ繰り返されるのか(1/2)

ハラスメントの加害者の多くは、自分が誰かを傷つけているという自覚を持っていませんし、指摘を受け、謝罪を行ったあとでさえ否認を続けます。これは道德心の欠如というより、人間の認知が構造的に持つ傾向(欠陥)によるものです。

■道徳的自己ライセンシング(Moral Licensing)

「自分はこれだけ良いことをしている」という感覚が積み上がると、多少の逸脱を無意識に自分に許してしまうバイアスです。長年貢献してきたという自負が強い人ほど、「自分はそんなことをする人間ではない」という否認が強く出やすい。

■確証バイアス(Confirmation bias)

相手が笑っていた、拒否しなかったという事実だけを拾い上げ、相手が強張っていた、声が小さかったという情報を無意識に無視する。自分の行為が受け入れられているという仮説を裏付ける**自分に有利な情報だけが目に入り続けます**。

■基本的帰属エラー(Fundamental attribution error)

他者の行動は「その人の性格の問題」として解釈し、自分の行動は「状況のせい」として解釈する非対称性。「あの俳優は根性がない」という判断が先に来て、自分の指示の出し方の問題が見えにくくなります。

■自己奉仕バイアス(Self-serving bias)

成功は自分の手柄、失敗は他者や環境のせいとして解釈する傾向。稽古がうまくいかない時などに、他者の努力不足に帰因しやすくなり、積み重なると周囲への圧力が強まります。

■権力と共感能力の関係

権力を持つ状態が継続すると、他者の感情を読み取る精度が低下するという研究があります。これは人格の問題ではなく、権力という状況が認知に与える影響です。演出家が長期間、絶対的な決定権を持ち続けることで、意図せず他者の苦痛への感度が鈍化していく可能性があります。

■正常性バイアスと認知的不協和

(Normality bias & Cognitive dissonance)

「自分がそんなことをするはずがない」という否認(正常性バイアス)があると、「自分は良い人間だ」という自己像と「ハラスメントをした」という事実を同時に保持できないために、事実を書き換えようとする心理的圧力(認知的不協和)が生じます。これが「そんなつもりじゃなかった」という語りとして現れます。(参照:『道德感情はなぜ人を誤らせるのか』)

★重要：ハラスメントはなぜ繰り返されるのか(2/2)

■行動のエスカレーション

最初は小さな逸脱です。ほんの少し強い言葉、ほんの少し長い叱責。それが咎められず、あるいは成果につながったように見えると次のハードルが少し下がります。一度ある行動を取った人はそれと一貫した行動を取り続けようとする傾向(コミットメントと一貫性の原理)があり、「これぐらいは自分のスタイルだ」という自己定義が形成されると修正が非常に困難になります。

■「かけがえのない存在」という感覚

組織の中で「かけがえのない人物」として扱われている人には特有のリスクがあります。自分の地位が脅かされると感じた時に攻撃性が高まりやすいのです。これは「悪い人間だから」ではなく、誰もが持っている回路が特定の状況で過剰に発動しているということです。

■道徳的優越感の錯覚(Illusion of Moral Superiority)

自分は平均的な人間よりも道徳的であり、倫理観が高く、正しい人物であると過大評価してしまう心理傾向のことです。

上記のメカニズムは誰にでも、どこでも、いつでも起き得るものです。連続した稽古が長時間続けば脳は確実に疲労し、バイアスがかかりやすくなります。**特定の「悪人」がハラスメントをするのではありません。あなたも私も、これから加害者になり得るのです。**

だからこそ、本資料の「ハラスメントを悪魔化しない」という原則が重要になります。直感的には「自分が正しい」と思える時でも、「バイアスがかかっているかもしれない」と自己検証することが大切です。「相手は本当に同意しているのか?」、「自分に都合よく解釈していないか?」、「悪いバイアスに陥っていないか?」と自分自身に、あるいは相手に対して問いかけを続け、立ち止まる契機を意図的に増やしましょう。必要に応じて第三者に相談をしてください。**指摘を受けた際には否認に走らず、素直に謝罪することや、冷静に事実の検証を始める強さを持ってください。**

※たとえば「自己愛性パーソナリティ障害傾向のある人」や「体育会系出身者」など、特定の病や障害傾向、属性を持つ個人をハラスメントの加害者になる恐れが強い、いわば「予備軍」として扱うことがあってはいけません。特別にこれらの要素を強いリスク要因とする言説には科学的な根拠(エビデンス)が薄く、差別を助長する恐れがあります。

※これらの認知バイアスを知っておくことの意義は、「だから仕方ない」という免罪符にすることではありません。むしろ、「こういう傾向が自分にもある」と自覚することで、ハラスメントの初期段階で軌道修正する能力を高めることにあります。

※稽古場に限定して言えば、経験上、もっとも即効性があるハラスメント対策はシンプルに「休憩」です。

3)傍観者から関与者へ

多数のメンバーがその場において「誰も助けてくれない」という事態は、チーム全体への信頼を揺るがし、心理的安全性を脅かします。

誰かが被害にあっているかもしれないという疑いを持ったら、まずは被害当事者にそのことを伝え、思いや考え、気持ちを聞いてみることもひとつの方法です。

思いを伝えるとき、気持ちを聞いてみる時には二次被害に気をつけましょう。「大事になってしまった」ということが被害者を傷つける場合もありますし、当事者間でうまくいってる問題に第三者が関与してかえってこじれてしまうこともあります。あくまで被害当事者の意向を最大限に尊重しつつ、勇気と慎重さをもって関与してください。

基本的にはハラスメント対応の窓口相談するかどうかは当事者の自己決定に任せ、秘密を守ってください。

ただし、明らかに相談が必要な事態が生じていると判断した場合には同意が取れていなくても窓口ご連絡してください。特に**身体的な暴力行為、明白な犯罪行為、放置すれば他のメンバーにも危害が及ぶと想定される場合などは必ず監督者へ通報する義務がある**と考えてください。

原則的には当事者の自己決定を重視しますが、さまざまな理由から当事者が冷静な判断をくだせないこともありますので、周囲が判断を放棄しないことが大切です。

◆なるべく窓口相談をすること。穏やかな話合いで済むことも多いので、軽い問題でもご相談ください。

◆その人が話せる以上には聞かないようにしてください。無理に聞き出そうとしないこと。問題提起を第三者が強いしないこと。

※もちろん、隠蔽に加担すること、させることは絶対にあってはなりません。

4) 実際の通報スキーム

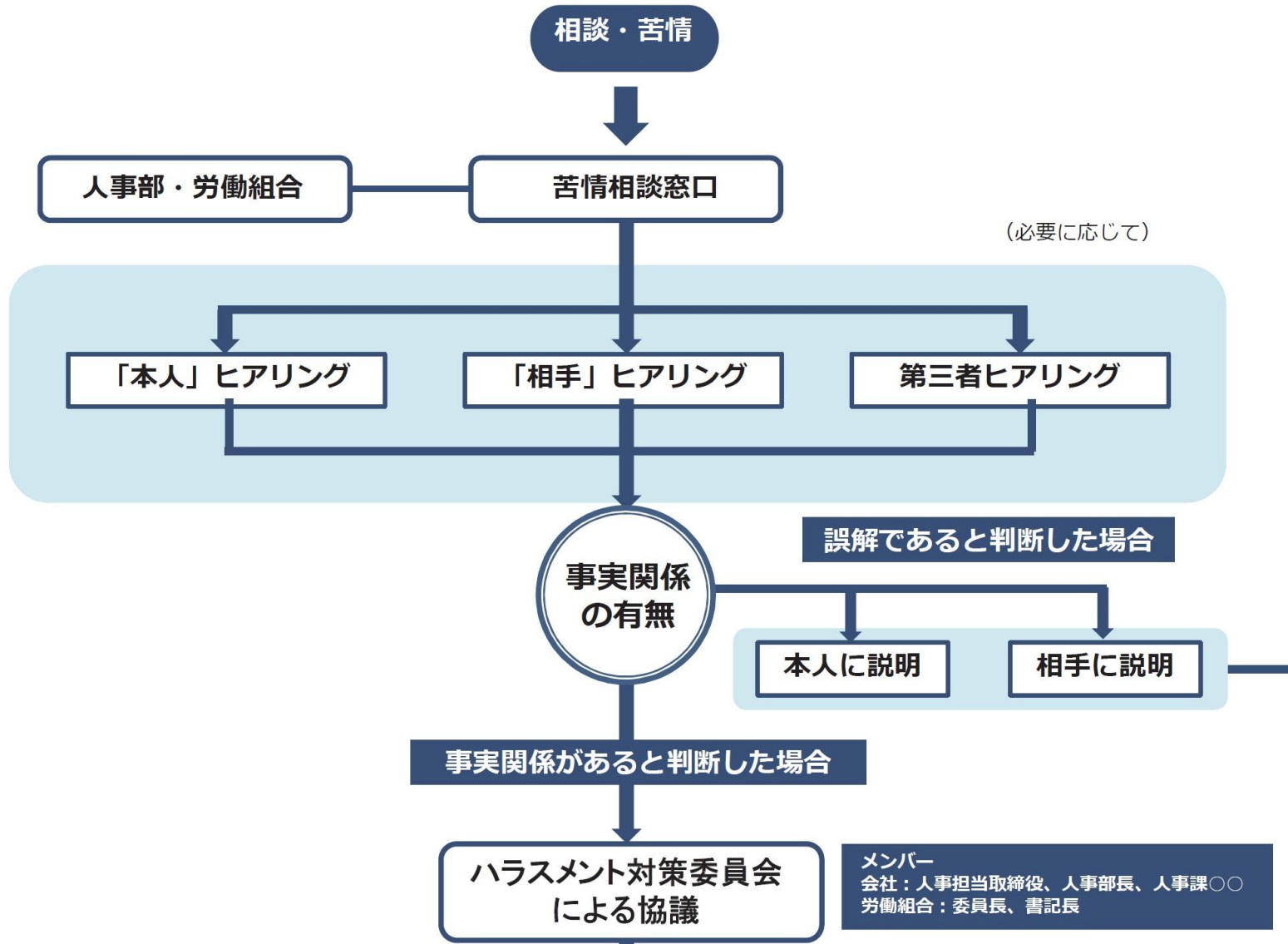
以下のスキームはあくまで例示であって絶対的なものではありません。個別の事例に応じてそれぞれふさわしい対応を取りますが、ガイドとして通報の基本形を以下に提示します。

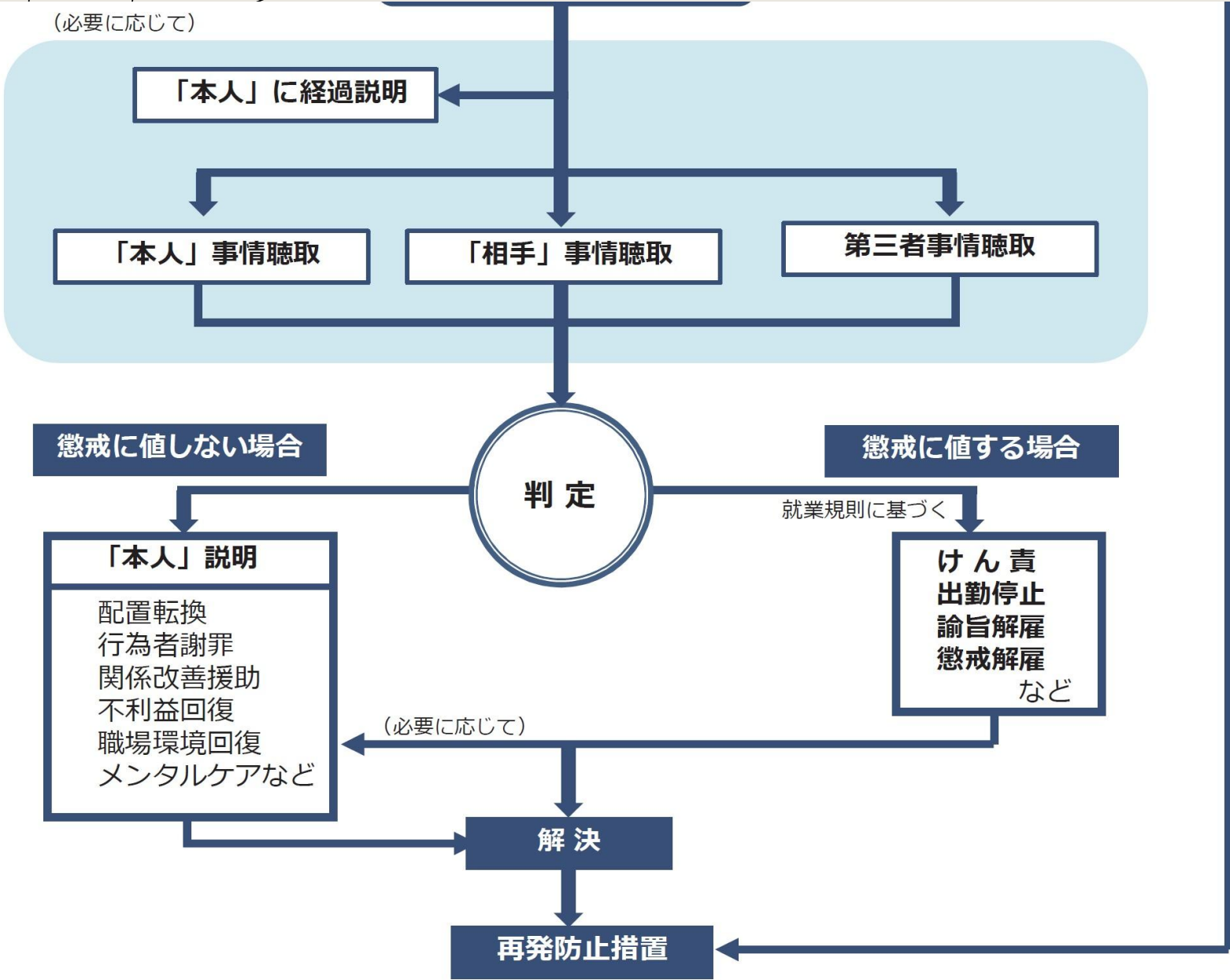
- 【1】 ハラスメントを見聞きした人が、友人・知人間で相談をする。(省いて良い、あるいは2のあとでも良い)
- 【2】 被害当事者(と思われる人)に確認を取る。
- 【3】 被害当事者の意向に沿って、(暴力、犯罪行為など重大事案の場合は本人の意向に背いても)、コンプライアンス委員に相談する。
- 【4】 委員が相談者・被害者から話を聞く。
- 【5】 委員が行為者・加害者から話を聞く。

- 【6】 委員の仲介のもとでの話し合い(相談者の意向にしたがって避けても良い)。
- 【7】 事案が重大である場合は双方の関係団体、関係者へ報告、相談をする。
- 【8】 しかるべき処罰、解決策を提示する。
- 【9】 再発防止策を講じる。

相談・苦情への対応の流れの例

労働基準監督署による対応例・前半





◆内部通報と外部通報の権利について

本資料では問題発生時にまず内部相談を推奨し、Web上での告発を最終手段としています。しかし、内部解決の優先が権力を持つ側に有利に機能するリスクもあります。そこで、以下の権利を明記します。

1. 内部の相談窓口を利用したにもかかわらず、合理的な期間内に何らの対応もなされない場合、相談者は外部の窓口相談する権利を有します。
2. 相談内容が握りつぶされた、または相談したことによって不利益を被ったと感じた場合、相談者はただちに外部機関に相談する権利を有します。
3. コンプライアンス委員自身が加害者である場合、または加害者と密接な関係にある場合、相談者は内部手続きを経ずに直接外部機関に相談できます。
4. 上記のいずれの場合においても、外部に相談したことを理由に座組内で不利益な扱いを受けることはありません。

【外部相談窓口の例】

◎舞台芸術関係者向け性暴力・ハラスメント相談窓口リスト
<https://harassmentmadoguch.wixsite.com/list>

◎ハラスメント悩み相談室(厚生労働省)

メール相談:mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

◎みんなの人権110番(法務省)
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>

◎女性の人権ホットライン(法務省)
<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>

◎虹色ダイバーシティ電話相談リスト(LGBTQ関連)
<https://nijiirodiversity.jp/513/>

※上記リストは2026年4月時点のものです。最新の情報は各サイトでご確認ください。

野心的な創作のために

以上で資料としてはいったん終わりとしします。書き切れないことがあまりに多く、特にフェミニズム、LGBTQ+関連のことは書き始めれば容易にこの何倍かの資料になってしまうので最小限の記述で諦めました。次ページに挙げる参考文献などでご興味ある本を各自お読みいただければと思います。

最後に問題提起の意味を込めて触れておきたい話題があります。それは「演出家の野心／挑戦を誰が守るのか？」という問題です。「権力者なんだから自分でなんとかしろよ」と思う方も多いでしょう。ですが、本当にそれで済む話でしょうか？

小劇場の現場では多くの場合、演出家が作品の責任者であることに加え、団体や座組、興行全体の責任者であることも珍しくありません。たとえば、『欲望という名の電車』のような舞台を作るとなれば、暴力シーンもありますし、レイプシーンもあるわけですが、そういった舞台を作る際に演出家は「野心的な挑戦をせよ」というテーゼと「絶対に不祥事を起こすな」というふたつのテーゼの間で激しい葛藤を抱えることになります。

コンプライアンス意識の高まりを受けて、管理職側がハラスメントの発生に注意深くなっているのは良いことです。しかし一部には、トラブルを恐れ、萎縮している現場もあるかと思っています。プロデューサーのような「大人」が別に存在して、「思う存分やってくれ。作品外のことはこちらで責任を持つ」といってくれれば良いのですが、多くの場合、それは現実的ではありません。

私が心配しているのはそのうち演出家も、出演者・スタッフも、「大きな資本の下、大会社の偉い方や法務部の社員などがいる環境でなければ舞台を作りたくない」というマインドになっていってしまうことです。すでに部分的にはそうなっていることでしょう。考えるまでもなく、大企業のように顧問弁護士や法務専任スタッフを雇えない小劇場はハラスメント問題に対して脆弱な環境にならざるを得ないのが現状です。

現在、特定の個人が集団の問題を一人で抱え込んでしまうケースが増えているように感じます。「やりがい搾取」ということが問題視され、従来より多くの方に多くのギャラが支払われる世の中になってきた一方で、実際にはそのお金の出どころが特定の個人のアルバイトによって捻出されているといったケースも増えてきていると感じます。

そもそも、演出家などの特定の個人があまりに多くことに責任を持ち、巨大な権力を掌握してきたことが、これまで演劇界が無数のハラスメント事案を生んでできてしまったことの原因のひとつであることは間違いないでしょう。権力と責任を抱えすぎた人間は、失敗を恐れて臆病になると同時に、その「恐れ」の感情から他者を抑圧することになります。一般論としても、恐怖を抱いている人間は少しの刺激にも動揺して感情的になってしまうものです。我が身を省みて、そんなことを深く思います。

では、どうすればいいのでしょうか？ どうすればこの時代の中で演出家も含めた座組全体が、心理的安全性を感じながら野心的で、挑戦的な創作に臨めるのでしょうか？ 考え、行動していきましょう。少なくとも、「誰かが良い環境を用意してくれよ」と思っているだけでは十分ではありません。権力者から権力を奪取するためには責任を分担する必要がありますからです。これからは、ひとりひとりのアーティストが勇気を持って現場に臨み、「あなたの安全と野心は私が守る」と、みんなが言い合えるような環境を、少しずつでもいいから築いていけたらいいな、と思います。

この資料を作成するにあたって様々な著作、講習、先行するハラスメントガイドラインなどから示唆を受けました。とりわけ、公認心理師の露木友子先生から受けた講習は決定的に大きなものでした。末筆ではございますが、心より御礼申し上げます。もちろん、すべての文責は広田一人にあります。

2025/11/15 合同会社プランプル代表社員 広田淳一

ありがとうございました

ハラスメント対応の内部相談窓口

広田淳一：劇作家／演出家 JADP認定ハラスメント対策マネジャー／認定ハラスメント相談員Ⅰ種／上級ハラスメントマネージャー／ハラスメントカウンセラー

連絡先：

コンプライアンス委員

氏名：

連絡先：

氏名：

連絡先：

氏名：

連絡先：

ハラスメント防止ガイドライン確認書

_____におけるハラスメント防止について

_____は、創作現場におけるすべてのハラスメントが防止されることを目指します。ハラスメントは心身に対する暴力であり、創作現場で保障されるべき安全と尊厳を侵すものです。

本研修資料に基づき、ハラスメントの防止に努めるとともに、問題が生じた際には本資料に記載された手続きに従い、誠実に対応いたします。

参加者の皆さまにおかれましては、本研修資料の内容をご理解いただき、ハラスメント防止にご協力ください。

本研修資料の内容を確認し、ガイドラインに賛同・協力いただける場合には、下記にご署名をお願い申し上げます。

年 月 日

公演名: _____

署名: _____

※本確認書は座組参加時に全員にご記入いただきます。本ガイドラインの遵守は、本プロジェクトにおける業務委託契約(または出演・参加契約)の不可欠な条件であり、これへの違反は契約の解除事由となり得ます。尚、署名の有無にかかわらず、本ガイドラインは座組に参加するすべての方に適用されます。

主な参考文献

プロカウンセラーの間く技術 東山紘久

プロカウンセラーのコミュニケーション術 東山紘久

プロカウンセラーの共感の技術 杉原安史

心理カウンセラーと考えるハラスメントの予防と相談 杉原安史

〈公正〉を乗り越なす 朱喜哲

ハラスメントマネージャー研修テキスト 坂東利国

ハラスメント相談員研修テキスト 坂東利国

ハラスメントアドバイザー認定試験 公式テキスト 坂東利国

恐れのない組織 エイミー・C・エドモンドソン

心理的安全性のつくりかた 石井遼介

道徳感情はなぜ人を誤らせるのか 管賀江留郎

加害者は変わるか？ 信田さよ子

アサーショントレーニング 平木典子

『情況』特集・キャンセルカルチャー

「差別はいけない」とみんな言うけれど 綿野恵太

欲望会議 性とポリコレの哲学 二村ヒトシ 千葉雅也 柴田英里

女ざらい ニッポンのミソジニー 上野千鶴子

当事者は嘘をつく 小松原織香

現代思想 202205 インターセクショナルリティ

現代思想 フェミニズムの現在

現代思想 「加害者」を考える 臨床・司法・倫理

社会はなぜ左と右にわかれるのか ジョナサン・ハイト

フェミニズムはみんなのもの バル・フックス

21世紀の道徳 ベンジャミン・クリツァー

LGBTの不都合な真実 松浦大悟

リベラルの敗北 「LGBT活動家」が社会を分断する 松浦大悟

JADP認定ハラスメント対策マネージャー資格対応 ハラスメント対策講座 ハラスメント概要・パワーハラスメント編&セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント編

人が集まる職場 人が逃げる職場 渡辺卓

欲望問題 伏見憲明

「空気」の研究 山本七平

訂正可能性の哲学 東浩紀

平和と愚かさ 東浩紀

部長、その恋愛はセクハラです！ 牟田 和恵

クエア・アクティヴィズム 新ヶ江章友

最後通帳ゲームの謎 小林佳世子

劇作家協会ハラスメント防止ガイドライン230325

静岡県舞台芸術センター ハラスメント防止ガイドライン 公益財団法人静岡県舞台芸術センター[SPAC-静岡県舞台芸術センター]2025年8月6日版

(有)アゴラ企画、こまばアゴラ劇場、劇団青年団、江原河畔劇場 ハラスメント防止新ガイドライン 2023年3月1日策定

ハラスメント防止ガイドライン ～ロームシアター京都に集う全ての人のために～